



ayming

# Santé au travail : face aux risques, comment construire une prévention durable ?



# Conférence animée par :



**Xavier Bédos**

Manager, Département Qualité  
de Vie au Travail



**Audrey Philoclès**

Consulting Delivery Manager



**Ségolène Tiquet**

Business Development Team  
Manager



## CULTURE,

- Un ensemble de **valeurs fondamentales communes** entre les individus qui composent un collectif.
- Elle ne se décrète pas, elle ne se change pas, **elle évolue par le collectif** et dans le temps.

# Agenda

1. Construire une culture prévention : les étapes clés
2. Agir concrètement sur les comportements individuels et managériaux
3. Aller plus loin que l'approche traditionnelle



# Construire une culture prévention : les étapes clés



# Mettre en place la mécanique et les outils

Le système de management de la prévention et ses outils vont être structurants.

Pour qu'ils restent pertinents et efficaces, deux maîtres-mots : « utile » et « pragmatique »



## Le DUERP :

le travail réel en temps réel.



## L'analyse des accidents et des incidents :

pas d'analyse sans actions.



## La remontée et le traitement des dysfonctionnements

: anticiper plutôt que corriger

# Se doter des bons experts pour transférer les savoirs et compétences



**L'expert prévention, incarnation du sujet dans l'entreprise, ne doit pas être la seule ressource sur le sujet afin :**

- De pas être totalement dépendant du préventeur
- D'éviter que le sujet n'existe plus en cas d'absence de l'expert.

**La prévention n'est pas qu'une affaire de préventeur.**

**Savoir se rendre nécessaire, mais pas indispensable.**

# Devenir tous acteurs de la prévention

Si la culture repose sur des valeurs partagées, alors la prévention doit être une valeur pour chacun :

La communication  
et la formation

Faire de l'Homme  
la solution et non  
le problème



ayming





# Agir sur les comportements individuels pour ancrer les bonnes pratiques collectives



Considérer les différences individuelles

Identifier les angles morts personnels

# Tirer parti de ces différences personnelles



**Partager des  
exemples  
personnels**

**Valoriser les  
succès**

# Agir concrètement sur les comportements individuels et managériaux



# Impliquer les lignes managériales au service du collectif



Les managers doivent être responsables de la sécurité de leurs équipes.

**Mais...**

Ne pas présupposer qu'ils ont tous le même profil.



# Styles de leader et Sécurité

Process

## Négociateur



### Forces:

Donne des attentes claires et se concentre sur l'atteinte des résultats en temps et en heure

### Zones de développement:

Perçu comme exigeant ou peu sensible aux besoins des autres. A du mal à créer des relations

## Inspirateur



### Forces :

Orienté résultats tout en créant des relations. Inspire les autres

### Zones de développement:

Pousse trop les autres en dehors de leur zone de confort. Peut être perçu comme idéaliste

## Observateur



### Forces :

Donne de l'autonomie et évite de micro-manager

### Zones de développement:

Fait excessivement confiance aux autres. Peut être perçu comme indifférent ou peu clair sur les attentes en matière de performance

## Rassembleur



### Forces:

Entretient le moral des équipes et crée des relations solides

### Zones de développement:

A des difficultés pour définir des objectifs clairs. Il est difficile pour lui de parler de performance

Personnes

# Comment impliquer ?



1. **S'engager** de manière forte et visible
2. **Joindre** le geste à la parole
3. **Avoir** une réelle volonté de prendre soin des personnes
4. **Encourager** la culture de l'engagement
5. **Donner** du feedback honnête et régulier
6. **Intégrer** la prévention dans le quotidien
7. **Conduire** le changement proactivement

# Make it personal !

# Aller plus loin que l'approche traditionnelle





# Savoir innover en prévention : faire différemment et expérimenter



Le sujet étant par nature sans fin, le maintien d'un haut niveau de maturité passe par l'innovation tout en ayant toujours le même sujet de base.

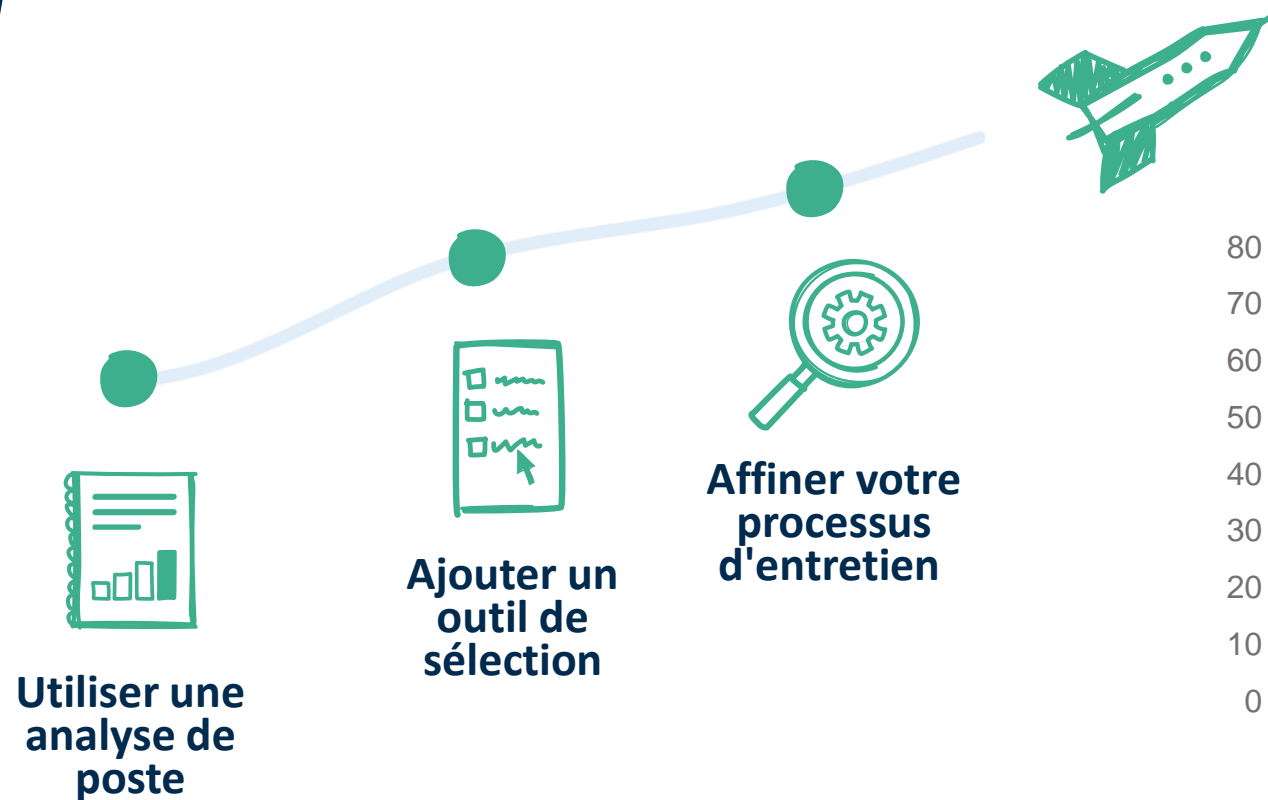
- **Se confronter au risque et l'expérimenter**
- **Utiliser des indicateurs plus larges** (que le taux fréquence, le taux de gravité...). Par exemple :
  - Proportion d'incidents ayant fait l'objet d'un plan d'action,
  - Proportion entre le nombre de visites sur le terrain du management et le nombre d'actions mises en place par la suite.

# Sondage :

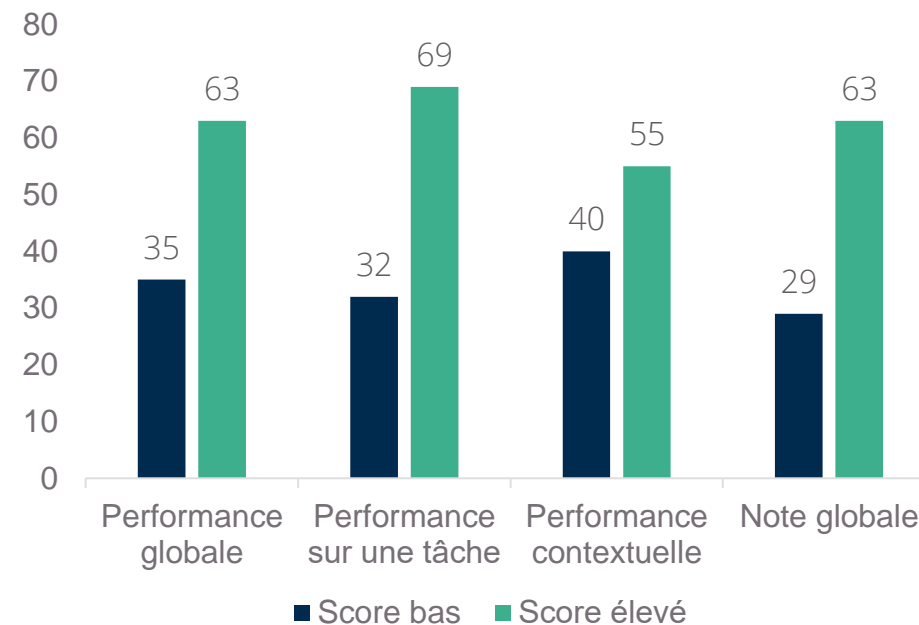
Savez-vous comment sont mesurées les compétences liées à la sécurité dans vos process de recrutement ?



# Aligner le recrutement sur la culture Prévention



## Performance en poste



# Les soft skills tournés HSE



**Amélioration  
continue**



Se concentrer sur  
l'amélioration des  
processus et de  
l'efficacité au travail.

**Responsabilité**



Prendre la  
responsabilité de ses  
actions et de leurs  
conséquences.

**Éthique  
professionnelle**

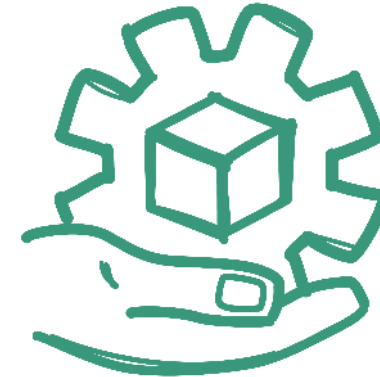


Être exigeant dans son  
travail et travailler dur  
pour réaliser les  
tâches confiées et  
atteindre les objectifs  
fixés.

# Réussir l'onboarding



**Encadrement et mentoring**



**Guidelines précises**

# Session Questions / Réponses

---



# Merci de votre attention !

Si vous avez des questions complémentaires ou si vous souhaitez discuter santé/sécurité avec l'un de nos consultants, [contactez Cubiks](#) ou [Ayming](#)!



[www.cubiks.fr](http://www.cubiks.fr)  
[www.ayming.fr](http://www.ayming.fr)